



Selbstcheck altersgerechte Personalentwicklung •

EINLEITUNG ●

AGE CERT - Selbstcheck für altersgerechte Personalentwicklung

Dieses Dokument ist ein Ausdruck des Online-Selbstcheck für altersgerechte Personalentwicklung. Mit diesem Selbstcheck können Sie ermitteln, wie weit in Ihrem Unternehmen altersgerechte Personalentwicklung umgesetzt ist. Sie benötigen etwa 30 Minuten zum Ausfüllen.

Eine Auswertung dieser Druckversion erhalten Sie, wenn Sie die Werte in den Online-Fragebogen übertragen. Die Beantwortung ist anonym und es werden keine Daten gespeichert. Das Ergebnis wird Ihnen als PDF-Dokument zur Verfügung gestellt.

Sie können zusätzlich die Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung beim Aufbau eines Unternehmens-Benchmarking unterstützen, indem Sie Ihr Ergebnis in anonymisierter Form der Stiftung zur Verfügung stellen.

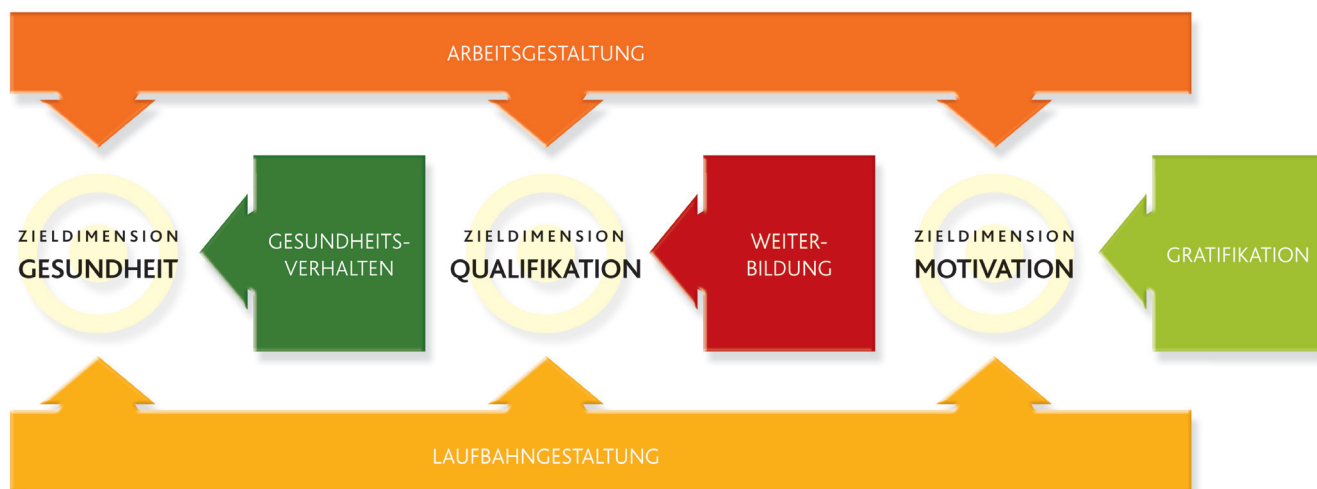
Das Instrument

Der Selbstcheck wurde auf wissenschaftlicher Basis entwickelt und ist in fünf Handlungsfelder gegliedert: Arbeitsgestaltung, Gesundheitsverhalten, Laufbahngestaltung, Gratifikation und Weiterbildung/Qualifizierung.

Jede Antwort hat einen spezifischen Bewertungsfaktor, der durch Befragungen von Experten aus Personalwesen und Wissenschaft ermittelt wurde. Das Ergebnis wird in Rangplätzen zwischen 1-100 errechnet. Ein Rangplatz von 100 ist der höchste Wert und bedeutet, dass Ihr Unternehmen in Sachen Altersgerechte Personalentwicklung optimal aufgestellt ist.

ALTERSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

Die fünf Handlungsfelder für den Erhalt und die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit über die gesamte Erwerbslaufbahn.



Diese Grafik zeigt den Einfluss der fünf Handlungsfelder: Weiterbildung, Gratifikation, Gesundheitsverhalten, Laufbahngestaltung und Arbeitsgestaltung auf die drei Ziele der altersgerechten Personalentwicklung: Qualifikation, Motivation und Gesundheit.

Arbeitsgestaltung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Arbeitsplatzgestaltung					
1	Für die Einrichtung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung von Tätigkeitsbereichen sind betriebspezifische Standards dokumentiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Es gibt Verantwortliche oder Beauftragte für die gesundheitsförderliche Einrichtung oder Gestaltung von Arbeitsplätzen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Beschäftigte werden in die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe einbezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Den Beschäftigten werden Lernanreize geboten z. B. durch neue Aufgaben, Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Beschäftigte erhalten Rückmeldung über ihre Arbeitsleistung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbeitsgestaltung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt	
		Körperliche Belastung und Bewegung				
6	Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7	Arbeitsmittel sind ergonomisch gestaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8	Bei Tätigkeiten von älteren Beschäftigten wird darauf geachtet, dass nicht zu viele Aufgaben zeitgleich erledigt werden müssen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9	Für ältere Beschäftigte werden die Belastungen am Arbeitsplatz durch Kälte, Nässe, Staub u. Ä. vermieden oder vermindert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
10	Für Tätigkeiten mit vermehrtem Heben, Halten, Schwenken und Tragen großer Lasten werden Hilfsmittel wie Hebezeuge, Manipulatoren, höhenverstellbare Materialbehälter oder Rollenbahnen eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
11	Tätigkeiten mit knieender, gebückter oder verwrungener Körperhaltung sowie Überkopfarbeit, Stehen auf erhöhten Plätzen, wie Podesten, Leitern, Gerüsten werden insbesondere für ältere Beschäftigte vermieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
12	Für Tätigkeiten, bei denen ein hohes Arbeitstempo nicht vermieden werden kann, werden Positionswechsel, Pausen, technische Hilfen oder andere Kompensationen eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
13	Für Tätigkeiten mit Bewegungsarmut werden ausgleichende Bewegungsübungen, aktive Pausen oder andere Bewegungsanreize geschaffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
14	Einseitige körperliche Belastungen werden durch wechselnde Tätigkeiten unterbrochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
15	Für Tätigkeiten, die langes Stehen erfordern, werden insbesondere für ältere Beschäftigte Ausgleichs-/Sitzmöglichkeiten eingerichtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar

Arbeitsgestaltung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Informationsverarbeitung, Gedächtnis					
16	Komplexe Aufgabenstellungen berücksichtigen Veränderungen im Kurzzeitgedächtnis älterer Beschäftigter durch schriftliche Anweisungen oder technische Unterstützung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Zur Unterstützung der Bedienung von komplexen technischen Systemen sind sachverständige Personen beauftragt oder es besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Fortbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Arbeiten mit festgelegten Takt- und Intervallzeiten können an sich verändernde Reaktionszeiten älterer Beschäftigter angepasst werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					<input type="radio"/> in unserem Unternehmen nicht anwendbar
Arbeitsstrukturierung, Personaleinsatz					
19	Individuelle Arbeitsanforderungen werden an einen altersbedingten Leistungswandel angepasst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Bei der Personaleinsatzplanung werden neben altersbedingten Leistungseinbußen auch Leistungszuwächse und Berufserfahrung berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Ältere Beschäftigte haben die Möglichkeit, das Arbeitstempo zu regulieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbeitsgestaltung		Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt					
		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungsbedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt		
Arbeitszeitgestaltung							
22	Beschäftigte haben die Möglichkeit, Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
23	Während der Arbeit sind Kurzpausen möglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
24	Ältere Beschäftigte können Länge und Lage der Pausen mitgestalten, sofern es im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
Sehen, Hören							
25	An Bildschirmarbeitsplätzen wird vor allem bei älteren Beschäftigten auf Blendfreiheit, angemessenen Farbkontrast und Erkennbarkeit geachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
26	Die Größe von Bedienungselementen, Bildschirmen, Anzeigen und verwendete Zeichengröße berücksichtigen den Sehabstand und das Sehvermögen älterer Beschäftigter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
27	Tätigkeiten an Maschinen und Anlagen, die auch eine Differenzierung von Geräuschen erfordern, werden durch optische Anzeigen unterstützt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
28	Warnhinweise zur Unfallverhütung und Alarmhinweise sind so gestaltet, dass sie auch von Beschäftigten mit Seh- und Höreinschränkungen wahrgenommen werden können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
29	An Arbeitsplätzen älterer Beschäftigter wird der besondere Bedarf an Beleuchtung berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
30	Arbeitsplätze berücksichtigen die nachlassende Nachtsichtigkeit älterer Beschäftigter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	in unserem Unternehmen nicht anwendbar
31	Störungen durch verschiedene Geräuschquellen, Stimmengewirr, Hintergrundmusik werden an Arbeitsplätzen für Ältere vermieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		

Gesundheitsverhalten		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Gesundheitsförderung im Unternehmen					
32	Es gibt Ansprechpartner/innen für die Bedarfe und Anliegen der Mitarbeitergesundheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Es wird überprüft, ob die Angebote für Mitarbeitergesundheit in Anspruch genommen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Das Unternehmen unterstützt die Teilnahme an gesundheitlichen Präventionsangeboten durch finanzielle Beteiligung oder Anrechnung auf Arbeitszeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Zur Förderung der Gesundheit im Unternehmen werden Gesundheitszirkel eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Es ist sichergestellt, dass Beschäftigten nach einer Arbeitsunfähigkeitszeit von sechs Wochen in einem Jahr ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewegung					
37	Es gibt Bewegungsangebote, die vom Unternehmen oder mit Hilfe externer Dienstleister durchgeführt werden und auch die Bedürfnisse älterer Beschäftigter berücksichtigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	Es gibt Ratschläge zur Bewegung im Arbeitsalltag (z. B. Treppe statt Aufzug, mit dem Fahrrad zur Arbeit, Pausennutzung zur Bewegung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39	Es wird überprüft, ob die Bewegungsangebote in Anspruch genommen werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	Die Bewegungsangebote werden umfassend beworben mit Hilfe verschiedener Kommunikationsmedien (Intranet, Lohnabrechnung, Aushänge).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gesundheitsverhalten		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Stressprävention					
41	Im Unternehmen gibt es Angebote zur Stressbewältigung und Prävention psychischer Erkrankungen.	○	○	○	○
42	Es wird überprüft, ob die Angebote zur Stressprävention in Anspruch genommen werden.	○	○	○	○
43	Die Angebote zur Prävention von Stress und psychischer Belastung werden diskret und nachhaltig über verschiedene Kommunikationsmedien beworben (Intranet, Lohnabrechnung, Aushänge).	○	○	○	○
Vorsorge					
44	Im Unternehmen wird über gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen für verschiedene Altersgruppen informiert.	○	○	○	○
45	Es gibt Beratung, Information oder Schulungen zu gesundheitsschonender Arbeitsausführung (z. B. Heben, Tragen).	○	○	○	○
					○ in unserem Unternehmen nicht anwendbar

Laufbahngestaltung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Personalplanung					
46	Es wird regelmäßig eine Altersstrukturanalyse der Beschäftigten durchgeführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	Es wird regelmäßig ermittelt, welche Beschäftigten innerhalb eines definierten Zeitfensters in den Ruhestand wechseln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48	Zur Um- oder Neubesetzung von Stellen, die aufgrund von Eintritt in den Ruhestand vakant werden, existiert ein Nachfolgemanagement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	Für Personalentwicklung gibt es betriebsspezifische Standards, die ältere Beschäftigte einbeziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	Der Personaleinsatz wird kontinuierlich überprüft vor dem Hintergrund einer alternden Belegschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51	Mit älteren Beschäftigten werden Gespräche zur Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand geführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	Im Unternehmen gibt es systematische Prozesse, um Berufserfahrung, Fach- und verdecktes Wissen an jüngere Beschäftigte weiterzugeben (z. B. Tandem-Modelle).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	Kompetenzen, die gemeinhin mit der Lebens- und Berufserfahrung älterer Beschäftigter assoziiert sind (Zuverlässigkeit, Betriebstreue, Sozialkompetenzen), werden gezielt genutzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	Bei Neueinstellungen wird eine Strategie der Altersmischung verfolgt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	Für Stellenneubesetzungen gibt es betriebsspezifische, dokumentierte Standards, die ältere Beschäftigte einbeziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Laufbahngestaltung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
		Laufbahn- und Karrieregestaltung			
56	Mit allen Beschäftigten, unabhängig vom Alter, werden Perspektiv- und Laufbahngespräche geführt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	Es wird frühzeitig geprüft, ob die Anforderungen der Arbeitsplätze für älter werdende Beschäftigte nicht zur Überbelastung führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	Es wird ein Einsatz an anderen gleichwertigen Arbeitsplätzen (horizontale Laufbahnentwicklung) ermöglicht, um altersbedingten Veränderungen zu begegnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	Bei Stellenwechsel und Umbesetzungen älterer Beschäftigter wird versucht, Reputationsverlust und finanzielle Einbußen zu vermeiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gratifikation		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
60	Im Unternehmen gibt es eine Wertschätzungskultur gegenüber älteren Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	Es wird darauf geachtet, dass leistungsbezogene Gratifikationen nicht zu einer Selbstüberforderung führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62	Gratifikationen berücksichtigen neben Arbeitsleistung auch Einsatzbereitschaft und Flexibilität.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	Es existiert ein Gratifikationssystem, das Erfahrungswissen berücksichtigt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	Für (ältere) Beschäftigte gibt es auch nichtmonetäre Gratifikationsformen wie Arbeitszeitgestaltung oder Freizeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	Betriebliche Anreizsysteme orientieren sich an den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten in unterschiedlichen Altersgruppen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiterbildung, Qualifizierung		wird überwiegend umgesetzt	wird teilweise umgesetzt	Handlungs- bedarf erkannt, aber noch nicht umgesetzt	nicht umgesetzt
Betriebliches Weiterbildungsmanagement					
66	Es ist Ziel der Unternehmenspolitik, dass alle Beschäftigten unabhängig vom Alter an Fort- und Weiterbildung teilnehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	Es stehen Zeit- und Finanzbudgets zur Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten unabhängig vom Lebensalter zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	Der aktuelle und zukünftige Fortbildungsbedarf wird für alle Beschäftigten unter Einschluss der Älteren ermittelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69	Fort- und Weiterbildung wird angeboten, um älteren Beschäftigten den Wechsel in andere Positionen oder Einsatzfelder zu ermöglichen (horizontale Laufbahnplanung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden durch die Beschäftigten bewertet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71	Unternehmensleitung und Führungskräfte informieren und motivieren insbesondere ältere Beschäftigte zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72	Führungskräfte werden auf den Umgang mit älteren Beschäftigten vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Methodik, Didaktik, Inhalte					
73	Bei Fort- und Weiterbildungsangeboten wird auf Qualitätsstandards der Erwachsenenbildung geachtet. (Teilnehmerorientierung, Praxisbezug, Methodenvielfalt, verschiedene Lernformen, Pausengestaltung, Medieneinsatz und Übertragbarkeit in die eigene berufliche Praxis)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74	Bei Fort- und Weiterbildungsangeboten wird geprüft, ob sie auch für ältere Beschäftigte geeignet sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	Die Inanspruchnahme und der Erfolg von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte werden regelmäßig überprüft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>